

- **JUAN JOSÉ ÁLVAREZ RUBIO**. Secretario General EUROBASK.

LA EDUCACIÓN

Con frecuencia se nos acusa a los europeístas de ingenuos perpetuadores de utopías irrealizables. El contexto europeo y mundial catártico actual, con una crisis sin precedentes y sin guión preestablecido, aporta argumentos adicionales a favor de una necesaria profundización y avance en nuestro proyecto europeo común, como solución frente al errático devenir que podría derivarse de una atomización nacional de respuestas territorializadas ante la crisis.

Es el tiempo de la política, y en particular de la política europeo/Comunitaria. Europa debe apostar por sí misma. La autarquía supondría una absurda e ineficaz receta para salir de la crisis o minimizar sus efectos. Más Europa no significa en modo alguno encerrarse en sí misma. La respuesta a esta cuestión debe comenzar por una evidencia: la impotencia de los Estados-Nación frente a las consecuencias de la globalización. Es la hora de apostar más por la UE, porque el diseño institucional y las herramientas de que disponen los Estados por sí solos devienen insuficientes para hacer frente a las dinámicas desencadenadas por los mercados globales.

La complejidad y la magnitud de la crisis pone de manifiesto estas carencias, y realza la importancia de la dimensión Europea, que deriva en un factor clave al resultar más apropiada y eficaz que la suma atomizada de ámbitos estatales tradicionales. El desafío que supone para nuestra clase política y nuestra sociedad la dimensión de esta crisis aporta argumentos adicionales para apostar por Europa, una Europa abierta, no cerrada sobre sí misma.

Y en este contexto la formación se convierte en motor clave de la renovada Estrategia 2020, con el objetivo de promover la educación permanente para todos, desarrollando y poniendo en marcha estrategias globales y coherentes de formación y de desarrollo de la inversión en capital humano, la adaptación de los sistemas de educación y la formación en respuesta a nuevos requisitos de competencia. Es fácil de expresar pero complejo de lograr: alcanzar la eficiencia y la equidad en los procesos de educación y formación.

El “triángulo del conocimiento” (educación, investigación e innovación) desempeña un papel capital en la promoción del crecimiento y del empleo. La educación y la formación desempeñan un papel imprescindible en la estrategia de Lisboa. Constituyen uno de los vértices del triángulo del conocimiento y son cruciales para facilitar a la investigación y a la innovación la base general de capacitación y la creatividad que aquéllas requieren. Representan la piedra angular de la que dependerán el crecimiento futuro de Europa y el bienestar de sus ciudadanos. La ejecución de estrategias globales y coherentes de educación permanente debe alcanzar los objetivos de eficiencia y equidad, promoviendo al mismo tiempo la excelencia, la innovación y la creatividad. Los sistemas de educación y formación deben no sólo proporcionar los cimientos de una mayor competitividad económica y la posibilidad de empleo individual, sino también asegurar una cohesión social más intensa, el desarrollo sostenible, la realización personal y la participación más activa de los ciudadanos en la sociedad.

Hacer que mejore la oferta de educación para la primera infancia, fomentar la adquisición de competencias clave, aumentar el atractivo de la educación y la formación profesionales, desarrollar la orientación permanente, ampliar el acceso a la educación posterior y superior y la excelencia de las

Euskadi Europa 2020 Estrategian

(2011ko otsailaren 9an)

Laguntzaileak:



mismas, ampliar el aprendizaje para adultos y mejorar la calidad de la formación de los profesores constituirán medios eficaces para garantizar que todos los ciudadanos estén mejor cualificados y sean más capaces de participar activamente en el desarrollo social y económico.

La educación y la formación proporcionan un medio esencial para la integración en las economías y sociedades europeas, así como para fomentar el diálogo intercultural.

La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de fecha 2 de abril de 2009 (*Documento COM-2009, 158 final*) abordó el sugerente ámbito de una nueva asociación para la modernización de las universidades: el Foro de la UE para el diálogo entre las universidades y las empresas.

Las universidades, con su triple función como proveedores de educación al más alto nivel, investigación avanzada e innovación puntera y se encuentran en el corazón del triángulo del conocimiento europeo. Pueden llegar a ser los principales motores de la ambición europea de convertirse en la economía y la sociedad del conocimiento más avanzadas a nivel mundial. La UE ya lo reconoció a nivel político en la Cumbre de Hampton Court de octubre de 2005; al mismo tiempo, es obvio que deben cambiar si quieren aprovechar este potencial. En la Comunicación de la Comisión “Cumplir la agenda de modernización para las universidades -Educación, investigación e innovación” de mayo de 2006 se contemplaban ya nueve ámbitos de acción, y propuso que la modernización de las universidades fuese uno de los temas prioritarios del nuevo marco para la cooperación política en materia de educación y formación de la Estrategia de Lisboa.

Las universidades deben desarrollar asociaciones estructuradas con la comunidad empresarial a fin de adquirir cada vez más peso económico, y ser capaces de responder mejor y más rápidamente a las demandas del mercado y de establecer asociaciones que aprovechen el conocimiento científico y tecnológico. Las empresas pueden ayudar a las universidades a reformular sus planes de estudios y sus estructuras de gobernanza, así como contribuir a su financiación.

En la cooperación entre universidad y empresa están implicadas dos comunidades con una cultura, unos valores y unas misiones claramente diferentes. Hay ejemplos de una cooperación fructífera entre ambas comunidades en todo el territorio europeo y los programas de la UE han intentado crear asociaciones entre estos dos ámbitos, centrándose generalmente en asociaciones en ámbitos específicos como la investigación o la movilidad de los estudiantes. Sin embargo, el nivel de cooperación sigue siendo muy desigual en los diferentes países y las distintas universidades y disciplinas académicas. Además, la medida en que esta cooperación ha influido en las culturas de gestión u organización respectivas de ambos sectores es limitada. Pocas universidades cuentan con una estrategia para la cooperación con la empresa a nivel de institución y las que disponen de tal estrategia están concentradas en un reducido número de Estados miembros.

Nuevos planes de estudios centrados en la empleabilidad

La competitividad de las economías depende cada vez más de la disponibilidad de una mano de obra cualificada y emprendedora. La iniciativa “Nuevas capacidades para nuevos empleos” ha puesto de manifiesto que la necesidad de la UE de disponer de licenciados altamente cualificados y con espíritu empresarial seguirá creciendo en los próximos años.

JUAN JOSÉ ÁLVAREZ RUBIO

Hubo consenso en relación con la necesidad de que haya un cambio global en los planes de estudios y los métodos de aprendizaje, así como en relación con los siguientes puntos:

- la inclusión de capacidades transversales y transferibles, así como de nociones fundamentales de economía y tecnología en los planes de estudios a todos los niveles de cualificación; los planes de estudios deberían concebirse de forma que estuvieran bien anclados en una disciplina académica específica, al tiempo que interactúan y cooperan con los socios de otras disciplinas y otros sectores (planes de estudios con forma de "T");
- mejores métodos de examen, más dirigidos a la evaluación del aprendizaje y las competencias;
- una mayor diversificación de los perfiles de admisión y los enfoques de aprendizaje a fin de detectar el talento procedente de entornos no tradicionales, incluidos los adultos que vuelven a estudiar;
- un mayor carácter interdisciplinar y transdisciplinar de las agendas de educación e investigación.

La introducción de un cambio de esta magnitud y con este ritmo en los planes de estudios solo es posible si la estructura interna de las universidades proporciona un marco en el que se contemplen y se recompensen estos esfuerzos.

Incentivar el espíritu empresarial

Los niveles comparativamente bajos de iniciativa empresarial en la UE ponen en entredicho la capacidad de Europa para incentivar el crecimiento y el empleo. El reto de la enseñanza superior consiste en facilitar unos entornos de aprendizaje que estimulen la independencia y la creatividad, así como un enfoque basado en el espíritu empresarial para aprovechar los conocimientos. Un flujo regular de estudiantes y profesores universitarios a las empresas y una presencia constante de profesionales del mundo empresarial en las universidades ayudarían a que se produjera el cambio de mentalidad necesario. Un buen ejemplo al respecto son los programas de formación de posgrado financiados por las Redes de Formación Inicial Marie Curie, que se centran en las capacidades empresariales.

El desarrollo de una cultura empresarial en las universidades requiere profundos cambios en la gobernanza y el liderazgo de las universidades. La educación del espíritu empresarial debe ser global y estar abierta a todos los estudiantes interesados, en todas las disciplinas académicas, con la debida consideración de la perspectiva de género y las universidades deberían implicar a empresarios y otros profesionales del mundo empresarial en la enseñanza del espíritu empresarial, por ejemplo, facilitando que eminentes empresarios puedan ejercer de profesores visitantes.

Transferencia de conocimientos: de la teoría a la práctica

Europa es productiva por lo que se refiere a la generación de conocimientos. Pero el reto consiste en mejorar el uso y la explotación de la I+D financiada públicamente. Aunque existen programas para reforzar las vías de cooperación a fin de que la capacidad de generar conocimientos de la educación superior y la investigación públicas pueda colaborar con las empresas con vistas a introducir

Euskadi Europa 2020 Estrategian

(2011ko otsailaren 9an)

Laguntzaileak:



innovaciones en el mercado, el nivel de una cooperación estratégica duradera entre ambos sectores sigue siendo demasiado bajo.

Las universidades deben desarrollar políticas para la gestión profesional de la propiedad intelectual. Esto les ayudará a cumplir con diversos aspectos de su misión, por ejemplo, generar beneficios socioeconómicos para la sociedad y atraer a los mejores estudiantes e investigadores. A fin de apoyar a las universidades y proporcionar un marco más coherente para las actividades de transferencia de conocimientos la Comisión ha adoptado una Recomendación sobre la gestión de la propiedad intelectual en las actividades de transferencia de conocimientos y Código de buenas prácticas para las universidades y otros organismos públicos de investigación.

Esa transferencia de conocimientos entre universidades y empresas funcionará mejor allí donde haya un marco general de cooperación y comprensión mutua que incluya asociaciones, proyectos conjuntos e intercambio de personas.

Movilidad a través de las fronteras y entre el mundo empresarial y las instituciones de enseñanza superior

El nivel general de contacto, interacción y movilidad entre los dos sectores sigue siendo demasiado bajo. El trabajo en régimen de prácticas, los programas de movilidad para la investigación y los proyectos en colaboración, que permiten que los estudiantes trabajen en una empresa o colaboren con ella, ya sea individualmente o en grupos interdisciplinares, deberían ser una parte integrante de los programas de aprendizaje de todas las disciplinas y proporcionar créditos válidos en el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS).

También debería participar en la movilidad el personal académico y de gestión de las universidades, a fin de que estas instituciones puedan establecer los contactos que, en el futuro, les permitan desarrollar períodos de prácticas, empleos y proyectos para estudiantes.

La exposición directa del personal a la realidad de la empresa ayudará a comprender y anticipar las cambiantes necesidades del mundo empresarial en materia de formación e innovación. Sin embargo, persisten algunos importantes obstáculos políticos y administrativos para la movilidad del personal universitario a las empresas, como, por ejemplo, los relacionados con los sistemas de seguridad social y pensiones.

Una mayor implicación de las empresas en la administración de las universidades, los programas de investigación, las juntas de admisión, el diseño de los programas de estudio, la docencia y los sistemas de aseguramiento de la calidad pueden mejorar notablemente la enseñanza, la investigación y la innovación en las universidades.

Es preciso que tanto la universidad como la empresa promuevan y reconozcan el valor de la movilidad en todas sus diferentes modalidades y a todos los niveles; en particular, las PYME deberían participar con mayor frecuencia en los periodos de prácticas.

Es necesario adaptar los marcos jurídicos a fin de apoyar y facilitar la movilidad entre la universidad y la empresa.

JUAN JOSÉ ÁLVAREZ RUBIO

Debe reconocerse y acreditarse la movilidad de académicos, investigadores o estudiantes a las empresas.

Lograr una mayor apertura de las universidades en relación con el aprendizaje permanente

La mejora de la empleabilidad no incumbe únicamente a las personas que acceden al mercado de trabajo; la mejora de las competencias de los trabajadores que ya forman parte de la mano de obra es un desafío igualmente importante, cuya relevancia ha aumentado al multiplicarse las pérdidas de empleo como consecuencia de la actual recesión. El examen de los progresos realizados en el marco del programa de trabajo *Educación y formación 2010* pone de manifiesto que la tasa de participación de los adultos en los programas de aprendizaje permanente aumenta demasiado lentamente y solo en determinados Estados miembros.

En un momento en que el número de estudiantes podría empezar a descender por motivos demográficos, la formación permanente podría representar una oportunidad para las universidades. Sin embargo, éstas solamente cubren una parte muy limitada del mercado de la formación permanente. Es necesario que haya una reorientación global hacia la oferta de formación permanente.

La denominada *European Universities' Charter on Lifelong Learning* (Carta de las Universidades Europeas sobre el Aprendizaje Permanente), adoptada por la Asociación Europea de Universidades (European Association of Universities – EUA) elaboró un documento que estableció diez puntos de compromiso para las universidades, incluidos un acceso más amplio al aprendizaje, la diversificación de la población estudiantil y el incremento del atractivo de los estudios, el aprendizaje permanente en una cultura basada en la calidad y con un nivel local, regional, nacional e internacional más sólido.

La formación permanente precisa de un estrecho contacto entre universidad y empresa, que permita identificar y abordar la demanda de capacidades nuevas o actualizadas a nivel local y regional. Es de vital importancia que integre completamente el aprendizaje permanente en los objetivos y las estrategias de las universidades, que se valore y reconozca la actualización o modernización de las capacidades en el mercado laboral y entre los empresarios y que se desarrolle el aprendizaje permanente en asociación con las empresas; las universidades por sí solas no pueden diseñar los cursos e impartir la enseñanza.

Mejor gobernanza de las universidades

La gobernanza a nivel nacional, regional e institucional es una condición previa para una colaboración eficaz entre universidad y empresa. Esta cooperación debería formar parte de la estrategia global de las universidades y estar incluida en la elaboración de los planes y el establecimiento de los objetivos, y debería reconocerse que el trabajo en colaboración con la industria y las tareas académicas como las publicaciones tienen una importancia idéntica por lo que se refiere a la compensación y la promoción profesional.

Las asociaciones empresariales u organizaciones intermediarias son actores importantes puesto que pueden ser una buena interfaz entre universidades y empresas, en particular las PYME. Además, existen varias agencias u organismos europeos, nacionales o regionales que también apoyan la

Euskadi Europa 2020 Estrategian

(2011ko otsailaren 9an)

Laguntzaileak:



cooperación entre universidades y empresas. Estas estructuras pueden resultar efectivas para el progreso en este ámbito.

En el Reino Unido, el Consejo de Educación Superior e Industria (*Council for Higher Education and Industry* – CIHE) examina los problemas de aprendizaje que afectan a la competitividad y la cohesión social del país, e intenta estimular una colaboración más estrecha y un mayor entendimiento entre la comunidad empresarial y la educación superior.

En Alemania, *Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft* (Fundación para la ciencia alemana) es una iniciativa conjunta de la industria para apoyar la investigación y la educación superior. Crea asociaciones entre las universidades y los institutos de investigación no académicos, relaciona la ciencia y la industria y estimula la creación de una zona europea única para la educación y la investigación.

En España, la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD) tiene como objetivos mejorar la gobernanza, la responsabilidad y la gestión de las universidades, reforzar los lazos entre el sistema productivo de las universidades y la sociedad y promover una cultura basada en el espíritu empresarial y la innovación entre los profesores y los estudiantes universitarios (DSC, sección 5.1.1).

Una cooperación eficaz entre universidad y empresa es especialmente importante para el desarrollo regional. El éxito de muchas regiones innovadoras de los Estados Unidos y Europa se ha basado en una asociación triangular en la que participan las universidades, las empresas y el gobierno para la orientación política y la financiación.

En conclusión, cabe señalar que:

- Las condiciones de los marcos nacionales y regionales deben proporcionar un entorno favorable para que las universidades se comprometan a cooperar con las empresas.
- La cooperación entre universidad y empresa debe estar integrada en las estrategias institucionales; el liderazgo y la gestión eficaz de los recursos humanos son cruciales para su ejecución.
- Por medio de la gobernanza se debe garantizar la introducción de incentivos y sistemas de evaluación adecuados a los objetivos, el papel y la estrategia de las universidades.

Ahora es el momento adecuado para dar un fuerte impulso a la cooperación entre universidad y empresa. En tiempos de recesión económica, en que los estudiantes que terminan sus estudios encuentran mayores dificultades para encontrar trabajo y las empresas se enfrentan a una mayor presión competitiva, el valor añadido económico y social de la colaboración entre la universidad y la empresa debería incluso incrementar el carácter prioritario de esta cooperación.

Los sistemas tradicionales deben transformarse para ser mucho más abiertos y flexibles, de modo que los alumnos puedan tener currículos de aprendizaje individuales adaptados a sus necesidades e intereses y disfrutar auténticamente de la igualdad de oportunidades en cualquier etapa de sus vidas.

Los principales ámbitos de actuación para garantizar el éxito de los objetivos previstos pueden resumirse, a modo de conclusión, del siguiente modo:

JUAN JOSÉ ÁLVAREZ RUBIO

- reducir la escasez de mano de obra debida a la evolución demográfica, aumentando los niveles de competencias de la mano de obra en general y aumentando el nivel educativo de los trabajadores poco cualificados; el aprendizaje de adultos puede contribuir rápida y eficazmente a este objetivo;
- abordar el problema que supone la persistencia del elevado número de personas que abandonan prematuramente los estudios, ofreciendo una segunda oportunidad a los que llegan a la edad adulta sin tener una cualificación;
- reducir el persistente problema de la pobreza y la exclusión social entre grupos de marginados; el aprendizaje de adultos puede mejorar las capacidades de las personas y ayudarlas a asumir una ciudadanía activa y una autonomía personal;
- aumentar la integración de los inmigrantes en la sociedad y en el mercado laboral; el aprendizaje de adultos ofrece cursos adaptados, también de idiomas, para contribuir a este proceso de integración; además, la participación en actividades de aprendizaje de adultos en el país de acogida puede ayudar a los inmigrantes a garantizar la convalidación y el reconocimiento de las cualificaciones con las que llegan;
- aumentar la participación en actividades de aprendizaje permanente y, en particular, abordar el hecho de que la participación en este tipo de actividades disminuye una vez que se han cumplido 34 años; en un momento en que la media de edad al empezar a trabajar aumenta en toda Europa, debe producirse en paralelo un aumento de la participación de los trabajadores de más edad en el aprendizaje de adultos.

Educación representa, en definitiva, un reto conjunto para toda la sociedad europea, un motivo para “civilizar” el futuro, superando aspiraciones individuales, desligado de planteamientos individualistas y autárquicos. Ha de ser un proyecto colectivo, europeo, que impulse nuestra sociedad y nuestros ciudadanos hacia horizontes de superación de la crisis actual.

Euskadi Europa 2020 Estrategian

(2011ko otsailaren 9an)

Laguntzaileak:

